

Article

« Le président du conseil d'arbitrage et l'arbitre unique dans le règlement des conflits de travail »

François Chevalier

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 21, n° 2, 1966, p. 243-250.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/027677ar>

DOI: 10.7202/027677ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

LE PRÉSIDENT DE CONSEIL D'ARBITRAGE ET L'ARBITRE UNIQUE DANS LE RÈGLEMENT DES CONFLITS DU TRAVAIL

Juge FRANÇOIS CHEVALIER

Dans cet article, l'auteur décrit les attitudes des présidents et des arbitres en essayant de les classer selon les tendances qu'il qualifie de juridique, sociologique, médiationniste, compromissionniste.

Le rôle d'un président de conseil d'arbitrage ou d'un arbitre unique peut être traité sous trois aspects: en premier lieu, ce qu'en édictent les textes juridiques; en second lieu, ce qu'en conçoivent les différentes écoles de pensées; enfin, ce qu'à mon sens, ce rôle devrait être.

Pour situer le débat, brossons d'abord, à larges traits, un tableau des prescriptions du Code en ce qui concerne la disposition et le règlement des différends du travail.

Le règlement des différends

Aux termes de la loi, un différend est une mésentente relative à la négociation ou au renouvellement d'une convention collective ou à sa revision par les parties en vertu d'une clause le permettant expressément. Un grief, par ailleurs, est défini comme une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective.

Trois cas peuvent donc se présenter: une entente collective originaire doit être conclue et les parties ne s'entendent pas, sur le tout ou sur une partie; ou bien, une convention doit être renouvelée et il y a désaccord total ou partiel; enfin, une entente est en vigueur, mais il y a un différend sur son interprétation quant à ce qui concerne une ou plusieurs clauses, ou sur son application pour ce qui regarde soit une partie en cause soit un individu ou groupe d'individus sujets à cette ou ces clauses.

Dans le cas d'une convention originaire ou renouvelable, les opposants négocient. S'ils ne s'entendent pas, ils peuvent recourir à la conciliation et ensuite déclarer un arrêt de travail ou un lock-out. Ou bien ils peuvent recourir à la procédure d'arbitrage.

Dans cette éventualité, à l'instant où ils en demandent l'application, ils entendent se soumettre à l'avance à la décision ou sentence qui sera rendue.

Dans le cas d'un grief, à l'intérieur de l'existence d'une convention, ou bien les termes de l'entente collective prévoient un mode de règlement ou ils n'en stipulent rien; dans le premier cas, c'est le texte contractuel qui s'applique; dans le second cas, c'est l'arbitre unique accepté ou nommé qui l'entend et le décide. Sa décision est également finale et lie les parties.

Le rôle de l'arbitre

C'est là que notre fonction commence. Sur les devoirs d'un arbitre unique ou d'un arbitre président, les textes juridiques sont extrêmement succincts. Ils se contentent d'énoncer qu'il ne doit pas avoir agi dans ce différend à titre d'agent d'affaires, de procureur, de conseiller ou de représentant d'une partie, qu'il doit prêter serment de rendre sentence selon l'équité et la bonne conscience, qu'il doit faire diligence pour instruire le différend, qu'en des circonstances normales il doit entendre l'affaire à huis ouvert, qu'il doit motiver sa sentence et enfin, qu'il doit en faire parvenir le texte au Ministre du Travail.

Au chapitre de ses pouvoirs, il possède, au moins comme président d'un tel conseil, l'autorité d'un juge de la Cour Supérieure, sauf le droit personnel d'appliquer la sanction du mépris de Cour. Il a également la discrétion d'instituer la procédure qu'il juge à propos de suivre et d'édicter les règles de preuve qu'il considère adéquates et appropriées.

Voilà pour la loi. Ce qu'elle dit est, à mon sens, net et précis et ne souffre que peu d'interprétation. Ce qu'elle ne dit pas est d'une largesse troublante. Ce qu'elle ne décrit pas et cela, elle ne peut le décrire, c'est la mentalité intellectuelle, l'attitude psychologique, la perspective individuelle que doit adopter l'arbitre président ou unique au moment où il s'approche du problème dont il aura à décider.

Dans le passé, et je le dis sans aucun esprit de critique négative, il n'appert pas que des écoles de pensées se soient prononcées catégoriquement sur le rôle précis de l'arbitre. Au Canada français, la législation en matière de relations industrielles ayant été d'abord inexistante puis embryonnaire, puis fragmentaire, puis enfin partiellement codifiée, il semble que les fonctionnaires chargés de son application ont été laissés à leur propre initiative et qu'aucune école de doctrine n'ait délimité, en pratique, ce que le législateur avait voulu statuer dans ses édits. Une large latitude était laissée à chacun dans la façon dont il concevait sa tâche et dans l'application des moyens de s'y appliquer.

Quatre tendances chez les arbitres

C'est ainsi que l'on a vu croître quatre sortes d'arbitres. Je les classe dans les catégories suivantes: l'arbitre à tendance juridique, l'arbitre à tendance sociologique, l'arbitre à tendance médiationniste et enfin, l'arbitre à tendance compromissionniste ou bon-ententiste.

La tendance ou l'excès juridique se caractérise par un attachement indu à la lettre de la loi. L'arbitre qui pêche dans ce sens, et c'est trop souvent le cas des membres de la Magistrature lesquels, comme moi, sont appelés à remplir de telles fonctions. L'arbitre est hanté par la pensée qu'étant un Juge, il doit accomplir un devoir strictement judiciaire; que le texte de la loi doit être son bréviaire, sinon son évangile; que les technicalités légales sont péremptoires et que la lettre du statut ou de la convention doit prévaloir sur son esprit; que la jurisprudence, dans une affaire qui lui paraît de semblable nature ou espèce, doit recevoir une valeur de précédent sur laquelle il est impératif, sage, ou au moins opportun de s'appuyer. Un tel arbitre à tendance juridique scrutera le texte d'une convention et sa phraséologie plutôt que d'y fouiller l'intention des humains qui l'ont rédigé ou qui tentent de l'appliquer. Il recherchera la virgule ou l'iota qui manque. Il écouterait les témoins comme s'ils étaient des machines à dire la vérité et non comme des individus qui recherchent les uns et les autres la protection de leurs intérêts ou leurs droits respectifs ainsi qu'ils les comprennent. Son attitude sera celle d'un juriste, chargé de la tâche ingrate et imposante de rendre un arrêt inexorable et, malgré sa volonté, quelquefois inhumain. Sa sentence arbitrale sera un chef-d'oeuvre de logistique et de jurisprudence. En perfectionniste qu'il est, il aura accompli une tâche qu'il estime honnête et complète, et ses jugements seront cités à son honneur et sa gloire. Et pourtant, il aura erré, parce qu'il se sera confiné dans une atmosphère rigide et froide, celle de la loi pure et du droit absolu.

L'arbitre à tendance sociologique se recrute, lui, dans une classe éminemment estimable, celle des techniciens, universitaires, chercheurs ou spécialistes du domaine des relations industrielles. En quelques occasions, il a vécu des expériences pratiques, mais, en général, son bagage imposant de connaissances techniques n'a pas été soumis à l'épreuve de l'affrontement pratique d'un syndicat et d'un employeur. Son raisonnement est abstrait, juste et orthodoxe. Sur le plan des principes, il est inattaquable. Quant il s'agit de décider des conditions futures de travail d'une entité de négociations, sa mentalité le porte à rechercher ce qui devrait être dans l'ordre idéal des choses plutôt que ce qui est dans la dure et froide réalité. Il sait, ou croit savoir, ce qu'est la justice sociale avec un grand « J » et, dans son désir intense de faire progresser l'humanité souffrante, il voudrait que le monde du travail et du capital se comporte dans leurs relations respectives comme il a conçu que cela devrait être.

Un auteur, Ambrose Bichee, dans ses histoires fantastiques, illustre sans y avoir évidemment pensé, cette mentalité perfectionniste. Il raconte l'anecdote de deux petits caniches qui se disputaient la possession d'un os de dimension alléchante. N'ayant pas réussi à résoudre le problème par la force de leurs crocs, ils jugèrent à propos de soumettre le litige à un agneau qui entendit leur prétention et en décida drastiquement en jetant l'os dans un puits. Sommé par les aboiements de

ses justiciables d'expliquer sa conduite, il la motiva en déclarant qu'il était végétarien.

Dans le domaine des griefs, il est incliné à faire fi du texte d'une convention ou de son interprétation juridique. Pour lui, une entente contractuelle, même écrite en termes précis et indubitables, ne vaut que ce que vaut sa propre conception individuelle de la justice sociale. Il est l'antithèse du juriste, il pêche par l'autre excès et cet excès n'est pas moins grave, puisqu'il ne songe pas, et de bonne foi, à dire aux parties en cause, qu'un texte, une fois signé, exige qu'on le respecte, même si, occasionnellement, une injustice humaine peut en être le résultat.

L'arbitre à tendance médiationniste est d'une autre psychologie. Pour lui, le problème à solutionner n'en est un ni de loi ni d'équité. Il s'agit tout simplement de trouver la perle rare, la formule pour contenter une partie sans mécontenter l'autre. Par tempérament, il n'est ni doctrinaire ni pointilleux sur le texte et sur la loi; il voudrait que ça s'arrange. Il présidera aux débats, entendra les témoins, lira les documents et les statistiques que l'on lui présente. Mais, au milieu de toute cette chinoiserie de procédure, il se sent mal à l'aise. Sa pensée n'est pas là. Elle est axée sur un horizon qu'elle cherche à atteindre, celui de faire en sorte que les parties s'accordent et qu'il n'ait pas à prendre une décision sur le fond du litige ou sur le grief, décision qui aurait pour résultat de lui aliéner, soit la partie syndicale, soit la partie patronale. Pour arriver à son but, il s'emploiera à faire de petits discours durant les séances pour prêcher la bonne entente et pour vanter les mérites de l'accord à l'amiable et hors de Cour.

Entre les audiences, il donnera discrètement de petits coups de téléphone à un représentant d'une partie ou de l'autre pour faire des suggestions pratiques visant à combler le fossé qui les sépare; il ira même jusqu'à déjeuner avec l'une ou l'autre ou avec les deux ensemble, dans la perspective qu'une réunion de ce genre instituera ou intensifiera le climat d'amitié qui, éventuellement, pourra solutionner l'affaire.

Tout cela, il l'accomplira de bonne foi et quelquefois il y réussira. S'il échoue, tant pis, son but était noble et son intention louable. Malheureusement, il n'aura pas compris totalement l'esprit et l'économie de la loi qui l'a placé sur ce banc pour y administrer la justice humaine et non pour y transiger des règlements d'affaires.

Enfin, il y a *l'arbitre à tendance bon-ententiste ou compromissionniste*. Ce dernier mot n'est pas dans le dictionnaire, mais je n'en trouve pas de meilleur pour exprimer ma pensée.

Un arbitre de cette mentalité, part du principe qu'un tribunal d'arbitrage n'est pas institué pour donner raison ou tort aux parties, mais pour faire en sorte que la poire soit partagée aussi équitablement que possible à parts égales. Il possède une immense qualité, celle de n'être

imbu d'aucun préjugé contre l'un ou l'autre et de vouloir que chacun puisse se dire, une fois la décision rendue j'en ai gagné autant que mon vis-à-vis. En somme, c'est l'artiste du mi-chair mi-poisson.

Lorsque l'arbitre à tendance compromissionniste siégera au centre des deux représentants des parties en cause et surtout durant la délibération, il s'emploiera avec vigueur à faire comprendre à chacun d'eux, que l'établissement de relations normales de travail c'est du donnant-donnant. Il suggérera à la partie patronale de troquer une journée de congé statutaire contre un cent de l'heure de salaire en moins; il conseillera à la partie syndicale d'abandonner sa demande pour l'institution d'un régime de pension en retour d'une clause plus rigide de sécurité syndicale ou d'une augmentation de salaire plus prononcée pour telle ou telle catégorie de travailleur ou, enfin, pour une rétroactivité plus rémunérative.

Dans le cas d'une série de griefs, il cherchera à mitiger l'effet d'une décision prise. S'il s'agit d'un renvoi, il le remplacera par une suspension prolongée afin de démontrer, d'une part, qu'il approuve le geste disciplinaire de l'employeur, d'autre part, qu'il ne veut pas se faire complice de son extrême sévérité. Dans le cas où il ne pourra se résoudre à passer outre et à tenir pour avéré le texte clair d'une convention qui prévoit une telle clause de renvoi, il y insérera dans sa sentence, un petit addenda où il invite instamment l'employeur, dont il a confirmé la décision, à reconsidérer l'affaire sous l'angle de la pitié et à revenir lui-même sur sa décision en en diminuant la rigueur.

Qui plus est, l'arbitre de cette catégorie notera soigneusement et mentalement les décisions qu'il a prises à l'égard du patron et du syndicat. Il souhaitera que sur dix griefs, cinq puissent être décidés à l'avantage de chaque partie, et cela afin que, d'abord, personne ne perde la face, ensuite, que personne ne croit qu'il est pro-patronal ou pro-syndical.

Ce genre d'arbitre est, à mon sens, le plus inquiétant. Son optique est faussée et sa vue est embrouillée par des scories qui troublent le paysage exact dans lequel il doit évoluer et le tableau qu'il doit encadrer.

Voilà, caricaturées au point de la déformation, cruelle et sans doute outrée, les quatre déviations de la mentalité arbitrale. Je reconnais qu'elles ne sont ni fréquentes ni aussi prononcées, et je suis heureux d'ajouter que, chez aucune des personnes présentes, elle n'est ni latente ni actuelle.

Les commandements du bon arbitre

Quel est donc, en définitive, le rôle précis et authentique d'un arbitre président ou de grief? Me sera-t-il permis de proposer mon humble

description. Je vous la sou mets sous la forme des commandements d'un bon arbitre:

QUANT À L'ARBITRE PRÉSIDENT

1) Il doit se rappeler que son rôle ne consiste pas simplement à être un « yesman » lorsque ses deux collègues s'entendent ou à prendre partie pour un côté ou l'autre au cas de mésentente, qu'au contraire, il a été nommé non seulement pour trancher le débat, mais pour y participer et pour y faire peser le poids de son opinion.

2) Il doit se rappeler que le conflit qu'il est appelé à arbitrer est l'aboutissement d'un débat qui dure depuis longtemps entre les parties; que ce litige a passé par tous les stades de la négociation directe, de la conciliation et souvent de la renégociation avant d'aboutir devant son tribunal; qu'en conséquence, l'heure n'est pas à la médiation, mais à la décision.

3) Il doit se rappeler que, si le syndicat et l'employeur ont convenu de l'institution d'un tribunal d'arbitrage, ils ont fait là un immense effort de bonne volonté; que par là, ils indiquent leur intention de vider le différend de la façon la plus expéditive possible et qu'ils comptent sur le président pour que les procédures ne traînent pas.

4) Il doit se rappeler que ce n'est ni à titre de juriste, ni à titre de sociologue, ni à titre de médiateur, qu'il a été nommé pour accomplir ce travail, mais à titre d'homme d'expérience qui a le sens pratique, le sens des proportions, le sens de l'équité et surtout le sens d'un devoir de justice à remplir envers toutes les parties en cause.

5) Il doit se rappeler que même si certains précédents indiquent une prépondérance juridique en faveur d'un côté ou de l'autre, même si sociologiquement il serait préférable à son point de vue qu'il en fut autrement, il doit se rappeler qu'il a à solutionner un litige précis touchant à l'établissement de relations normale et équitable de travail, non pas dans l'ordre idéal des choses, mais entre deux entités dont les composants sont des êtres humains en chair et en os et que, en conséquence, ce n'est pas l'avancement de l'humanité comme telle que ces parties recherchent, mais simplement et honnêtement le règlement de leurs petits problèmes particuliers.

6) Il doit se rappeler que, malgré le serment préalable qu'ils ont prêté et malgré leur parfaite intégrité personnelle, les deux collègues qui siègent avec lui ont été désignés à ce poste par des litigants, qu'à ce titre ils ont plus ou moins les mains liées quand ils n'ont pas reçu un mandat précis; que leurs rôles sont souvent le prolongement de celui des négociateurs qui ont originairement tenté de s'entendre mais n'ont pu le faire; qu'en conséquence, il y a lieu de considérer soigneusement

leur opinion, mais de se rappeler leur allégeance forcée et d'en tenir compte dans la décision à prendre.

7) Il doit se rappeler enfin que la rédaction du texte d'une convention collective de travail est une tâche qui exige une minutie extrême, qui commande une clarté dans la conception de l'idée et une précision dans la phraséologie; qu'une fois composée, cette entente sera la loi des parties; que, de son application aisée ou laborieuse, résultera dans les douze ou vingt-quatre mois qui suivront, ou bien la concorde et la paix, ou bien le désaccord et les griefs; qu'en conséquence, le texte en doit être simple, concis, clair, sans équivoque et sans recherche inutile de termes vagues ou intentionnellement nébuleux.

QUANT À L'ARBITRE DE GRIEFS

1) Il doit se rappeler qu'un contrat existe, qu'il est signé et qu'il n'est pas en son pouvoir de le refaire.

2) Il doit se rappeler que la tâche qu'on lui confie est d'interpréter ce contrat, non pas comme il voudrait qu'il fût ou comme il aurait dû l'être, mais tel qu'il est, suivant sa forme et teneur en tenant compte des circonstances dans lesquelles il a été conclu et de l'intention qui y a présidé.

3) Il doit se rappeler que la jurisprudence qu'on lui cite ou qu'il connaît en semblable matière ne constitue qu'une invitation à faire des comparaisons utiles et profitables, mais qu'il est extrêmement rare que les circonstances soient absolument identiques d'un cas à l'autre et que la plupart du temps, ce sont des affaires d'espèces qui rendent impératives des distinctions à faire.

4) Il doit se rappeler que son travail de décision sur un grief ne consiste pas à tenter de ménager la chèvre et le chou et à faire en sorte que personne ne perde la face; qu'au contraire, ce que veulent les parties, c'est une sentence qui leur indiquera si elles sont de bonne foi, la marche à suivre dans leur comportement futur en semblable matière.

5) En particulier dans les griefs survenant à la suite de l'application de mesures disciplinaires, il doit se rappeler qu'une convention est en vigueur; que cette entente contient des clauses qui se rattachent à l'imposition de pénalités pour infractions aux règlements de régie interne ou pour inconduite. Que si de tels règlements sont clairs et mandatoires, son rôle n'est pas de les modifier sous prétexte qu'ils seraient ou trop rigides ou trop cléments; mais que sa tâche consiste, une fois la preuve établie de la commission de la faute ou de son exagération à appliquer le texte de la convention tel qu'il est et non tel qu'il voudrait qu'il fût.

6) Il doit se rappeler qu'une décision arbitrale en matière de grief est le fruit d'un raisonnement intellectuel; que les parties veulent savoir

pourquoi exactement est rendue la décision qui leur est favorable ou préjudiciable; qu'en particulier, l'employé puni, le syndicat dont la prétention est rejetée ou l'employeur dont la décision est renversée ont le droit de connaître les motifs de la conclusion à laquelle en est arrivé l'arbitre à qui ils ont confié leur sort. Par conséquent, cette sentence doit être élaborée et doit indiquer le pourquoi et le comment, afin que celui qui en est affecté puisse au moins se dire qu'il a eu ce que les anglais appellent son « full day in Court ».

7) Enfin et pour employer une autre expression anglaise, il doit se rappeler que « justice delayed is justice denied », que à compter de l'instant où un grief est confié à son tribunal, et quelquefois, pour des semaines auparavant, un état d'instabilité, de nervosité souvent explosive a existé et existe encore; que chacune des parties compte sur lui pour que cet abcès soit percé sans retard et que des relations normales puissent se rétablir; qu'un autre, dans le cas d'un congédiement ou d'une suspension, il y a d'un côté un père de famille qui attend que l'on statue sur son avenir et de l'autre côté un employeur qui s'inquiète de savoir si, au cas de modification de sa décision, il ne devra pas repayer des sommes en excès de ses moyens financiers, pour une période de travail qui n'a pas été accomplie !

LE CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC (1965)

La genèse du présent Code du travail (GERARD HEBERT). Le Droit d'association, son extension, ses limites (J.-R. CARDIN). La Commission des Relations de Travail (ANDRE ROY). La Commission des Relations de Travail et l'accréditation syndicale (GERARD VAILLANCOURT). Le Code du travail et la convention collective (FERNAND MORIN). La procédure de négociation et le recours à la grève ou au lockout (MARIUS BERGERON). Le règlement pacifique des conflits (ROBERT AUCLAIR). Points de vue sur le Nouveau Code du travail (ROGER THIBAUDEAU), (LOUIS LABERGE), (DENIS GERMAIN), (J.-P. DESPRES), (ANDRE DEOM), (LAVAL GRONDINES), (RAYMOND PARÉNT), (LS-CLAUDE TRUDEL). Le nouveau rôle du Ministère du travail (HON. CARRIER FORTIN). Code du Travail. Bill 55 - Loi de la fonction publique.

1 volume, 264 pages — Prix: \$3.00

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Case Postale 2447

Québec 2

Tél.: 656-2131